Canada Labour Relations Board

1984–85 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. Part III provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Further guidance on locating the information contained in each Part can be found in the "Guide to the Estimates of the Government of Canada".

Part III volumes are being phased in over a four year period. Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with the Main Estimates.

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1985-III-28 Canada: $3.00
ISBN 0-660-52483-X Other countries: $3.60

Price subject to change without notice

1984–85 Estimates

Part III

Canada Labour Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by extracts from Part II of the Estimates in order to provide continuity with the other Estimates documents.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more detail on items of particular interest.

Table of Contents

Extracts from Part II of the Estimates 4

Section I
Program Overview

A. Highlights 5
B. Financial Summary 6
C. Background
  1. Introduction 6
  2. Legal Mandate 7
  3. Program Objective 7
  4. Program Description 7
  5. Program Organization for Delivery 8
  6. Process 9
D. Planning Perspective
  1. Environment 10
  2. Initiatives 11
  3. Program Effectiveness 11
  4. Performance Information/Resource Justification 11

Section II
Supplementary Information

A. Analysis by Object
  1. Expenditures by Object 13
  2. Personnel Expenditures 14
B. Cost Analysis 15

Extracts from Part II of the Estimates

Appropriation Authority

The Canada Labour Relations Board requests authority to spend $5,086,000 on its operations during the 1984-85 fiscal year. The remaining expenditures, estimated at $488,000 for contributions to employee benefit plans, will be made under existing statutory authority.

Financial Requirements by Authority

	ESTIMATES		
	1984-85 $	1983-84 $	Change $
Budgetary			
Vote 10 - Canada Labour Relations Board - Program Expenditures	**5,086,000**	4,611,000	475,000
Statutory - Contributions to Employee Benefit Plans	**488,000**	460,000	28,000
Total Program	**5,574,000**	5,071,000	503,000

Section I
Program Overview

A. Highlights

Plans for 1984-85 include:

An additional Vice-Chairman and two person-years for officers located in Toronto and Dartmouth are being sought. The originally anticipated caseload of 700 for 1983-84 has been revised to reflect actual experience indicating 850 cases and the same figure is projected for 1984-85 (see Figure 3). An additional complicating feature arises from an increase in the number of cases which may not be disposed of without a public hearing.

Through continued decentralization and delegation to the Regions and the assignment of the two person-years mentioned above it is hoped to improve the productivity as indicated in Figure 4.

The additional Vice-Chairman would reduce present backlog of pending cases as well as contribute to the disposition of the increasing volume of cases.

B. Financial Summary

Funding requirements for the Canada Labour Relations Board for both the Estimates and the current fiscal year are presented in Figure 1.

Figure 1: Financial Summary ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Change
Canada Labour Relations Board	5,574	5,071	503
Authorized person-years	101	98	3

The increase of $503 thousand in the 1984-85 requirements over the 1983-84 forecast is made up of the following major items:

- $80,000 for salaries for an increase of three person-years;
- $236,000 for price increases due to inflation; and
- $187,000 for an adjustment to the current base.

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is subject to divisions between the federal and provincial governments. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, the federal government also has constitutional authority originally vested in the British North America Act to enact labour legislation affecting a number of subject matters within its exclusive jurisdiction.

The Canada Labour Code applies to approximately 600,000 employees across Canada who work for an industry or enterprise which is considered a federal work, undertaking or business. These industries include interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining. Finally, all industries in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial body with statutory powers pertaining to the administration of Part V of the Canada Labour Code which deals with industrial relations. The Board also acts under Part V of the Code hearing appeals against safety rulings in cases where imminent danger has been alleged. It also rules on complaints by employees that they have been discriminated against or punished for exercising their rights in relation to safety.

While the Minister of Labour has general responsibility for the Canada Labour Code, the functions of the Board are outlined under Program Description which follows. The Board has departmental status with the supervising agencies and its budget is submitted through the Minister of Labour who also tables in the House the Annual Report of the Board.

2. Legal Mandate

The Canada Labour Relations Board's mandate is based on the authority and responsibility assigned to it under the Canada Labour Code (R.S. 1970, c. L-1 and as amended by S.C. 1972, c. 18, 1977-78, c.27 and 1980-81-82, cc.47, 121).

3. Program Objective

The basic objective of the Canada Labour Relations Board is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

4. Program Description

In order to fulfill its mandate, the Board is tasked with the following major responsibilities:

- the exercise of statutory powers relating to bargaining rights and their structuring;
- the investigation, mediation and adjudication of complaints alleging contraventions of provisions of the Canada Labour Code;
- the interpretation of technological change provisions affecting the terms, conditions and security of employees and the exercise of ancillary remedial authority;
- the exercise of cease and desist powers in cases of unlawful strike or lockout;
- the review of decisions relating to safety that are referred to the Board;
- the settling of terms of first collective agremeents; and

- the provision of administrative services to these ends.

5. Program Organization for Delivery

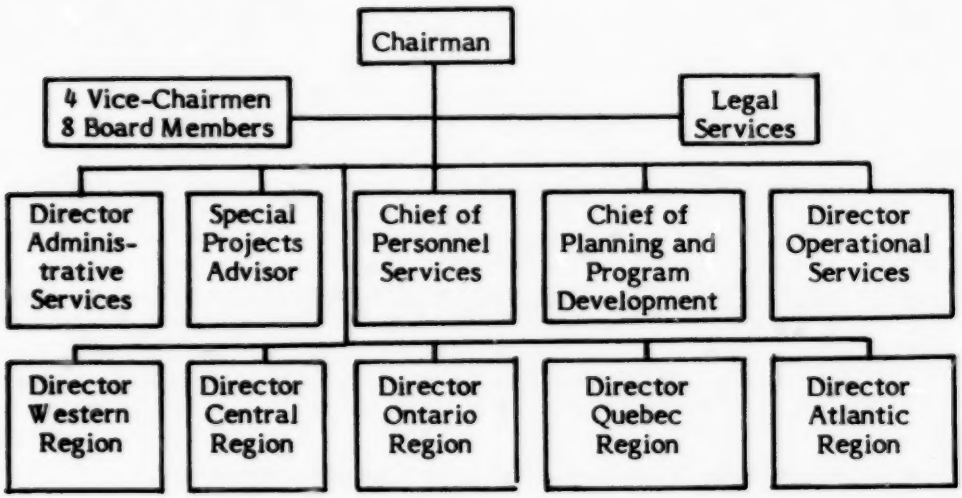
Activity Structure: The Program has only one activity encompassing all aspects of its operation.

Organization Structure: As shown in Figure 2, the Board is made up of Members appointed by the Governor-in-Council. The Canada Labour Code provides for a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members. The Chairman is also the Chief Executive Officer and reports directly to Parliament though the Minister of Labour. Terms for those on the Board are up to five years for Board Members and up to 10 years for the Chairman and each Vice-Chairman.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. Although they are based in Ottawa, the hearings are conducted across the country.

The Headquarters of the Board, which encompasses Administration, Records, Statistics, Library, Research, Legal and Information Services as well as Clerks of the Board and industrial relations specialists involved in investigation, mediation and processing of cases, is located in the National Capital Region. Regional offices located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Dartmouth are staffed by industrial relations experts and support staff involved in the processing and investigation of cases as well as the mediation of complaints of unfair labour practice and responding to situations involving unlawful strikes or lock-outs.

Figure 2: Organization Structure



6. Process

To appreciate the operations of the Board, this section provides a description of the major work areas the Board is involved in, and a brief outline of the review processes followed by the Board in dealing with its various cases.

General: To avoid prolonging adversarial procedures and to clarify industrial relations situations, the Board must process applications and complaints as quickly as possible, consistent with the requirements of justice. This requires that persons or parties likely to be affected by an application or complaint must be made aware of the proceedings and provided with an opportunity to make representation. Employers or unions are automatically provided with a copy of an application and information on how to respond. Individual employees are advised by Board notices posted by their employer, by newspaper or other advertising. Processing of submissions may be done at regional offices or headquarters.

Bargaining Rights: One of the major work areas of the Board involves the certification of a union as a bargaining agent. Bargaining rights are conferred on unions when an application for certification is supported by the majority of employees concerned. The Board also handles revocation of bargaining rights when employees wish to have a union removed as their bargaining agent or another union substituted in its place. The Board also deals with applications relating to bargaining rights where there is a merger or transfer of union jurisdiction or a sale of business. The Board may also be asked to review bargaining units and make the necessary rulings or adjustments where new classifications are created or the employer's methods and structure are changed.

In such cases, the Board receives a report from its investigating officer which will provide organization charts, lists of employees and other relevant material. Copies of this material are provided to all parties and they may make further submissions as to the accuracy of the officer's report. The officer also submits a confidential report on the wishes of the employees based on a check of union membership cards and the financial records of union dues paid. Spot checks with individual employees or more extensive verification may take place.

Based on the facts ascertained by the investigation report and the comprehensive written arguments of the parties, the Board can usually dispose of such applications without the necessity of a public hearing. If, however, there is a dispute as to the factual circumstances, the Board may have to conduct a hearing involving witnesses before making a determination.

Unlawful Strikes or Lockout Applications: The response by the Board to these applications (which may cover anticipated activities as well as work stoppages actually in progress) is to appoint a mediation officer and schedule a priority hearing. While most cases are resolved at the mediation stage, it is sometimes necessary for the Board to hear the parties before it can order an offending party to cease and desist or refrain from initiating unlawful activity. If an order of the Board (including orders other than these related to strike or lock-out activity)

is not complied with, a party may request the Board to file the order in the Federal Court of Canada. If a mediator cannot secure prompt compliance, the Board may file an enforceable order in the court.

Complaints of Unfair Labour Practice: In the case of such complaints, due process must be observed and unless mediation is successful a public hearing must be held before the Board renders a decision. The Board has extensive remedial powers including the power to order the employer to reinstate an employee and provide compensation. It can also order unions to provide fair representation to employees and correct improper hiring hall practices.

Safety: The Board may sit in appeal against the decisions of safety officers on allegations of imminent danger and dispose of complaints of discrimination against employees because they have exercised their rights in regard to safety. These cases under Part IV of the Code may be disposed of by a single member of the Board while all other cases under Part V require a quorum consisting of the Chairman or a Vice-Chairman and two other Board members.

Miscellaneous Cases: The Board also deals with a variety of other cases such as: applications relating to Technological Change; Ministerial Referrals to consider the imposition of the terms of a first collective agreement; declarations that two or more employers be treated as a single employer; applications by unions for access orders to meet with employees working in isolated or remote areas on private property; failure of a union or employers' organization to provide financial statements to members; referrals to determine whether parties or employees are covered by a collective agreement; and other determination as to the application of the legislation.

Decisions of the Board: Decisions of the Board are always conveyed in writing to all parties even when they may also be given verbally at the conclusion of a hearing. These decisions are provided in both official languages, and are published in the Board's official publication as well as being reported in various legal or industrial relations publications.

Monitoring: Status reports on cases are constantly updated to adjust to changing priorities as the result of receiving urgent new cases or the settlement by mediation or the withdrawal of cases already scheduled for hearing. There is also a comprehensive internal performance measurement program which measures elapsed time for the Board's activities from receipt of an application to the issuance of Board decisions.

D. Planning Perspective

1. Environment

During 183 the decline in union organizing activity as reflected in certification applications appeared to have turned around. This resurgence was accompanied by an increase in those complaints of unfair labour practice normally associated

with union organizing. Added to this, complaints against unions regarding the duty of fair representation continue high. There is also evidence of increased court activity by employers by way of referral to reviewing Court of decisions by this Board. Efforts by employees to change their bargaining agents in some significant bargaining units have also become a significant factor. The extent of this latter activity is very difficult to predict but they involve complex cases where one union is attempting to displace an incumbent certified bargaining agent.

Following a two year decline in caseloads which saw a low of 618 cases in 1982-83, the 1983-84 estimate for new cases is about 850 which would represent an increase of 37 1/2% over the previous year. Although the industrial relations climate is unpredictable, in the absence of any known factor that would create a change in caseload, a similar caseload of 850 is predicted for 1984-85. No allowance is made for any legislative changes that might have an effect on the resources required by the Board to fulfill its mandate.

2. Initiatives

In order to reduce the backlog of cases which have gone above 300 in the previous year and to cope with the increased volume of new cases, it is proposed to add an additional Vice-Chairman and two officers in the field. The officer positions at Halifax and Toronto are also intended to relieve increasing work load in those regions arising from the continuation of the decentralization program and the processing of cases in the regions as far as possible. Other initiatives for improved performance are not expected to require the commitment of additional resources.

3. Program Effectiveness

The nature of the Board's operation does not lend itself to a precise evaluation of effectiveness. It is, however, under constant scrutiny from external sources such as employers' associations, union organizations, and the academic and legal communities. For example, the Board has been the subject of an extensive study by the Law Reform Commission. In addition, the decisions of the Board may be reviewed by the Federal Court of Canada.

4. Performance Information/Resource Justification

In performing its principal role, the Board has jurisdiction to deal with over 30 different categories of applications and complaints. As such, the workload under each of these categories varies considerably. However, the bulk of the workload is concerned with the certification and review of certification of trade unions as bargaining agents, complaints involving unfair labour practices, and unlawful strikes or lock-outs. Figure 3 shows the total actual and forecast number of applications received in all categories, average processing time (in days) and the backlog at the end of each fiscal year.

In its first year of operation as presently constituted the Board received only 25 complaints of unfair labour practice representing only 8% of total case load. The significance of complaints as opposed to other cases relating to bargaining rights is that unless they are settled or otherwise withdrawn, the Board may not dispose of them without a hearing. By 1978 complaints accounted for 22% of case load. In that year the statute was amended to provide for complaints alleging a failure of bargaining agents in the duty of fair representation. The number of complaints jumped to 41% of cases in the following year and since then has ranged between thirty five and forty percent of case load. The duty of fair representation cases, involving as they do three parties, are more difficult to settle by mediation and are more time consuming in hearing. They have increased from 28 in 1979-80 until 1982-83 when the number exceeded 100. These cases are expected to continue at a rate of over 100 per year in the immediate future and have contributed greatly to the unacceptable growth in the backlog of cases which affects cases of all kinds.

Figure 3: Number of Applications Received, Average Processing Time (in days) and Backlog

	Actual			Forecast	
	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85
No. received	743	679	618	850	850
Av. processing time	127	129	114	120	120
Backlog	334	188	248	367	367
% of total	32.4%	18.5%	30.7%	35.9%	35.9%

As shown in Figure 4, two key performance indicators indicative of productivity are the number of applications processed per officer-year and the number of decisions issued per Board person-year.

Figure 4: Actual and Forecast Productivity Measures

	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85
Applications processed per officer-year	41	42	39	50	50
Decisions issued per Board person-year	8.0	9.2	5.9	7.6	7.6

Section II
Supplementary Information

A. Analysis by Object

1. Expenditures by Object

Figure 5: Expenditures by Object ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Personnel			
Salaries and wages	3,754	3,532	3,068
Contributions to employee benefit plans	488	460	481
	4,242	3,992	3,549
Goods and services			
Transportation and communications	562	456	546
Information	90	84	88
Professional and special services	426	247	326
Rentals	68	86	85
Purchased repair and upkeep	11	3	10
Utilities, materials and supplies	151	172	137
All other expenditures	18	25	16
	1,326	1,073	1,208
Total operating	5,568	5,065	4,757
Capital	6	6	20
Total expenditures	5,574	5,071	4,777

2. Personnel Expenditures

Figure 6: Authorized Person-Years and Salary Provision

	Authorized Person-Years			Current Salary Range $	1984-85 Average Salary Provision
	84-85	83-84	82-83		
Executive	17	17	13	47,960 - 93,040	71,047
Scientific and Professional	4	4	3	13,609 - 85,140	33,288
Administration and Foreign Service	34	33	34	12,158 - 63,097	38,319
Technical	1	1	1	10,719 - 60,685	27,792
Administrative Support	45	43	45	12,034 - 35,362	21,443

The person-year column displays the forecast distribution by occupational group of the authorized person-years for the Program. The average salary column reflects the estimated based salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and reclassifications divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

B. Cost Analysis

Figure 7: Program Costs ($000)

	1984-85 Operating Expenditures	Add Other Costs	**Total Cost**	Total 1983-84
Canada Labour Relations Board	5,574	1,327	**6,901**	5,780

Other costs of 1,327 thousand consist of:

	($000)
• accommodation provided without charge by DPW	1,229
• DSS cheque issue	20
• payment of insurance premiums by TBS	78

Conseil canadien des relations du travail

Budget des dépenses 1984–1985

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Le document renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Dans le Guide du Budget des dépenses du gouvernement du Canada, vous trouverez d'autres conseils sur la façon de repérer les renseignements qui paraissent dans chacune des parties.

L'introduction des documents de la Partie III s'échelonne sur une période de quatre ans. Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne le Budget des dépenses principal.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1985-III-28 Canada: $3.00
ISBN 0-660-52483-X à l'étranger: $3.60

Prix sujet à changement sans avis préalable

Budget des dépenses 1984–1985

Partie III

Conseil canadien des relations du travail

Préface

Ce plan de dépenses est conçu pour servir de document de référence. Il contient plusieurs niveaux de détails pour répondre aux différents besoins de ses utilisateurs.

Ce document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, les objectifs et les perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée d'extraits de la Partie II du Budget des dépenses afin d'assurer le lien avec les autres documents budgétaires.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses 4

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants 5
B. État financier récapitulatif 6
C. Données de base
   1. Introduction 6
   2. Mandat statutaire 7
   3. Objectif du Programme 7
   4. Description du Programme 7
   5. Plan d'exécution du Programme 8
   6. Procédure 9
D. Perspective de planification
   1. Contexte 11
   2. Initiatives 12
   3. Efficacité du Programme 12
   4. Données sur le rendement et justification des ressources 12

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article
   1. Dépenses par article 14
   2. Dépenses en personnel 15
B. Analyse des coûts 16

Extraits de la Partie II
du Budget des dépenses

Autorisation d'affectation de crédits

Le Conseil canadien des relations du travail demande l'autorisation de dépenser $5,086,000 afin de financer son programme d'activités durant l'exercice financier 1984-1985. Les autres dépenses, évaluées à $488,000 pour les régimes d'avantages sociaux des employés, seront efectuées en vertu de l'autorisation statutaire existante.

Besoins financiers par autorisation

	PRÉVISIONS		
	1984-1985 $	1983-1984 $	Différence $
Budgétaire			
Crédit 10 - Conseil canadien des relations du travail - Dépenses du Programme	**5,086,000**	4,611,000	475,000
Statutaire - Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**488,000**	460,000	28,000
Total du Programme	**5,574,000**	5,071,000	503,000

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants

Les plans pour 1984-1985 comprennent les points suivants:

Nous tentons d'obtenir deux années-personnes pour des postes d'agent à Toronto et à Dartmouth ainsi que de combler un autre poste de Vice-président. Le volume des affaires prévu au départ pour 1983-1984, soit 700, a été révisé de façon à refléter la réalité, soit 850 affaires. Nous prévoyons le même volume des affaires pour 1984-1985 (voir tableau 3). En outre, ce chiffre pourrait accuser une hausse en raison du nombre d'affaires qui ne peuvent être réglées sans audition publique.

Nous souhaitons améliorer le rendement en poursuivant notre politique de décentralisation et de délégation de pouvoirs aux régions et en attribuant les deux années-personnes susmentionnées (voir tableau 4).

Le quatrième Vice-président aidera à réduire le cumulatif des affaires en suspens ainsi qu'à régler le volume croissant des affaires.

B. État financier récapitulatif

Le tableau 1 fait état des besoins financiers que le Conseil canadien des relations du travail prévoit pour le Budget des dépenses et pour l'exercice financier en cours.

Tableau 1: État financier récapitulatif (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévu 1983-1984	Différence
Conseil canadien des relations du travail	5,574	5,071	503
Années-personnes autorisées	101	98	3

Les besoins financiers pour 1984-1985 constituent une augmentation de $503,000 par rapport aux prévisions de 1983-1984. Cette différence est attribuable aux principaux postes suivants:

- $80,000 - Traitements de trois années-personnes supplémentaires;
- $236,000 - Augmentation des prix attribuable à l'inflation;
- $187,000 - Rajustement de la base courante.

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, la compétence en matière de relations de travail est partagée entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Quoique, constitutionnellement, les relations industrielles ressortissent surtout au pouvoir législatif des provinces, le gouvernement fédéral peut, en vertu de pouvoirs que lui confère l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, légiférer également dans ce domaine, sur des questions relevant exclusivement de son champ de compétence.

Le Code canadien du travail s'applique à environ 600,000 employés qui travaillent dans un secteur industriel ou dans des enterprises considérées comme des activités, affaires ou ouvrages de compétence fédérale au Canada. Celles-ci comprennent le transport interprovincial ou international par chemin de fer, par voi terrestre, aérienne et maritime, ainsi que les services connexes, les pipelines, les télécommunications, les banques et certaines sociétés de la Couronne. Elles comprennent aussi les entreprises que le Parlement du Canada déclare être à

l'avantage du Canada en général, comme les mines d'uranium, et enfin toutes les entreprises qui sont exploitées au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Le Conseil canadien des relations du travail est un organisme quasi judiciaire investi de pouvoirs statutaires en ce qu touchei l'application de la partie V du Code canadien du travail, concernant les relations industrielles. Il agit également en vertu de la partie IV du Code, entendant les appels interjetés relativement à des décisions concernant la sécurité dans des affaires où l'existence d'un danger imminent est invoquée. Enfin le Conseil statue sur les plaintes déposées par les employés qui disent avoir été victimes de traitement discriminatoire ou punis pour avoir exercé leurs droits au chapitre de la sécurité.

Le ministre du Travail assume la responsabilité générale du Code canadien du travail; mais les fonctions du Conseil sont exposées à l'article 6 qui suit. Le Conseil détient le status de ministère auprès des organismes de contrôle et son budget est présenté par l'intermédiaire du ministre du Travail qui dépose également le Rapport annuel du Conseil à la Chambre.

2. Mandat statutaire

Le mandat du Conseil canadien des relations du travail est établi en fonction des pouvoirs et des responsabilités dont l'investit le Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c. L-1, modifié par S.C. 1972, c. 18, 1977-178, c. 27 et 1980-81-82, cc. 47, 121).

3. Objectif du Programme

Le Conseil canadien des relations du travail a pour objectif fondamental de contribuer au développement de relations industrielles efficaces et les promouvoir dans toute entreprise, toutes affaires ou tout travail relevant du Parlement du Canada.

4. Description du Programme

Pour remplir son mandat, le Conseil est investi des responsabilités principales suivantes:

- exercer des pouvoirs statutaires au chapitre des droits de négociation et de leur structure;
- faire des enquêtes et régler, par voie de médiation, les plaintes alléguant qu'il y a eu violation des dispositions du Code canadien du travail;
- interpréter les dispositions portant sur les changements technologiques qui influent sur les conditions de travail et la sécurité d'emploi des employés et ordonner les mesures de redressement qui s'imposent;

- exercer le pouvoir d'ordonner de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux;
- réviser, lorsqu'il en est saisi, les décisions qui portent sur la sécurité;
- régler les modalités d'une première convention collective;
- se pourvoir des services administratifs nécessaires à ces activités.

5. Plan d'exécution du Programme

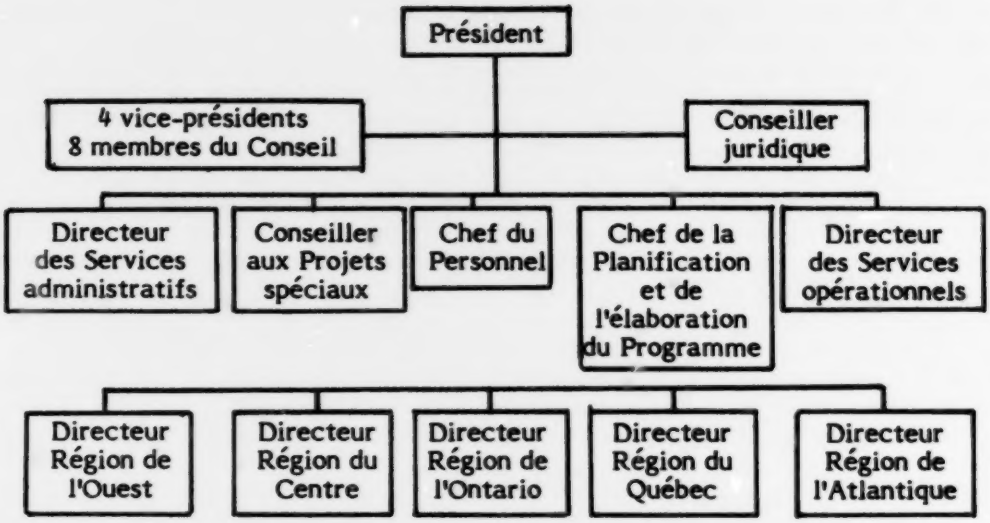
Structure de l'activité: Le programme comprend une sule activité qui embrasse tous les aspects de son fonctionnement.

Organisation: Comme l'indique le tableau 2, le Conseil est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. D'après le Code canadien du travail, il doit comprendre un président, un à cinq vice-présidents et quatre à huit membres. Le président du Conseil en est aussi le fonctionnaire administratif en chef et est comptable au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Le président et les vice-présidents sont només pour un maximum de dix ans, tandis que les membres du Conseil ont un mandat de cinq ans.

Les membres du Conseil, qui sont nommés à temps plein, sont des personnes qui possèdent de l'expérience et des connaissances des relations de travail et du droit du travail. Leur bureau se trouve à Ottawa, mais les auditions sont tenues dans tout le Canada.

L'administration centrale du Conseil, qui regroupe l'administration, le service des dossiers, des statistiques, la bibliothèque, le service des recherches, le contentieux et les services d' formation, de même que les greffiers et des spécialistes en relations de travail chargés des enquêtes, de la médiation et du traitement des affaires, est située dans la région de la capitale nationale. Le personnel des bureaux régionaux de Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Dartmouth se compose de spécialistes des relations de travail et d'employés de soutien qui participent aux enquêtes relatives aux affaires et au traitement de celles-ci de même qu'à la médiation des plaintes de pratique déloyale de travail, et qui s'occupent des situations se rapportant à des grèves ou lock-out illégaux.

Tableau 2: Organigramme



6. Procédure

Pour aider à comprendre le fonctionnement du Conseil, voici la description des principaux domaines où il oeuvre et un aperçu de la procédure qu'il applique au règlement des diverses affaires.

Généralités: Pour éviter que les conflits de travail ne traînent en longueur et pour leur apporter une solution, le Conseil doit accélérer la procédure pour disposer des requêtes et des plaintes tout en respectant les principes de la justice. Il doit donc mettre les personnes et les parties que l'affaire pourrait intéresser au courant de la procédure afin qu'elles puissent faire les représentations qu'elles jugent appropriées. Lorsque le Conseil est saisi d'une requête, il en adresse automatiquement une copie à l'employeur ou au syndicat en cause et lui fournit des renseignements sur la manière d'y répondre. Il informe les employés par les avis qu'il fait afficher par l'employeur à leur lieu de travail, par les journaux ou d'autres moyens. Les représentations faites au Conseil peuvent être déposés aux bureaux régionaux ou à l'administration centrale.

Droits de négociation: L'un des principaux rôles du Conseil implique l'accréditation de syndicats à titre d'agents négociateurs. Le droit de négocier est conféré à un syndicat lorsque sa requête en accréditation est appuyée par la majorité des employés visés. Le Conseil peut aussi révoquer les droits de négociation d'un syndicat lorsque les employés ne veulent plus qu'il les représente ou qu'ils demandent son remplacement par un autre agent négociateur. Il entend aussi les requêtes touchant aux droits de négociation et qui sont présentées par suite d'une fusion, d'un transfert de compétence syndicale ou de la vente d'une entreprise. Enfin le

Conseil peut avoir à réviser la composition d'une unité de négociation, rendre les décisions qui s'imposent et ordonner les changements nécessaires lorsque de nouvelles classes d'emplois sont créées ou que des modifications sont apportées à la structure et aux méthodes d'une entreprise.

En pareils cas, le Conseil demande à un de ses enquêteurs de dresser un rapport faisant état de l'organigramme de l'entreprise, de la liste des employés et d'autres renseignements pertinents. Ce rapport est soumis à toutes les parties qui peuvent alors faire d'autres représentations quant à l'exactitude des frais. L'agent enquêteur établir également un rapport confidentiel sur les désirs des employés, après vérification de leurs cartes d'adhésion et des cotisations versées au syndicat. Il peut aussi faire une vérification au hasard auprès des employés ou sur une plus grande échelle.

Après avoir analysé le rapport de l'agent enquêteur et l'ensemble des représentations des parties, le Conseil peut en principe statuer sur la requête sans avoir à tenir une audition publique. Mais si les faits sont contestés, le Conseil peut avoir à entendre des témoins avant de rendre une décision.

Requêtes visant à faire déclarer qu'une grève ou un lock-out est illégal: Lorsque le Conseil est saisi d'une de ces enquêtes, qui peuvent être présentées en prévision ou au cours d'un arrêt de travail, il nomme un médiateur et met l'affaire au rôle en priorité. La plupart du temps, l'affaire est réglée au stade de la médiation. Cependant, le Conseil doit parfois tenir une audition avant d'ordonner à la partie fautive de cesser une activité illégale ou de s'abstenir d'en entreprendre. Si l'on passe outre à une ordonnance du Conseil (que ce soit à une ordonnance portant sur une grève ou un lock-out illégal, ou à toute autre ordonnance), une partie peut demander au conseil de déposer cette ordonnance devant la Court fédérale du Canada. Si, malgré les efforts d'un médiateur, les parties ne se conforment pas immédiatement à l'ordonnance, le Conseil peut déposer une ordonnance qu'il demandera à la Cour de rendre exécutoire.

Plaintes de pratiques déloyales de travail: Lorsque le Conseil est saisi de plaintes de ce genre, il doit entamer la procédure appropriées et tenir une audition, en cas d'échec de la médiation, avant de rendre une décision. Le Conseil dispose de pouvoirs de redressement très étendus en vertu desquels il peut ordonner à l'employeur de réintégrer un employé dans ses fonctions et de lui verser une compensation. Il peut aussi ordonner aux syndicats de représenter leurs membres de façon juste et de corriger les pratiques de leur bureau d'embauchage.

Sécurité: Le Conseil peut entendre un appel interjeté relativement à la décision d'un agent de sécurité dans une affaire où l'existence d'un danger imminent est invoquée et il peut statuer sur les plaintes déposées par les employés qui disent avoir été victimes d'un traitement discriminatoire pour avoir exercé leurs droits au chapitre de la sécurité. Ces affaires sont présentées en vertu de la partie IV du Code et un seul membre du Conseil peut en disposer tandis que toutes les affaires présentées en vertu de la partie V exigent un quorum formé de deux membres du Conseil en plus du président ou d'un vice-président.

Affaires diverses: Le Conseil traite également diverses autres affaires telles que les requêtes portant sur les changements technologiques, les renvois ministériels en vue de l'imposition d'une première convention collective, les requêtes visant à faire déclarer que deux ou plusieurs employeurs forment un employeur unique, les requêtes présentées par les syndicats désireux d'avoir accès aux employés qui travaillent dans un lieu isolé sur une propriété privée, les plaintes selon lesquelles un syndicat ou une association patronale auraient omis de fournir des états financiers à leur membres, les requêtes visant à déterminer si les parties ou les employés sont visés par une convention collective, et d'autres questions relatives à l'application du Code.

Décisions du Conseil: Les décisions du Conseil sont toujours transmises par écrit à toutes les parties, même lorsqu'elles ont été communiquées verbalement à la fin d'une audition. Ces décisions sont fournies dans les deux langues officielles et paraissent dans la publication officielle du Conseil ainsi que dans diverses publications juridiques privées ou ayant trait aux relations du travail.

Contrôle: Des rapports sur l'état d'avancement des affaires sont constamment mis à jour en fonction des changements de priorités effectués à la suite de la réception de nouvelles affaires urgents ou du règlement au moyen de la médiation ou du retrait d'affaires qui avaient déjà été mises au rôle. Il existe aussi un programme détaillé pour mesurer le rendement interne qui permet d'évaluer le temps qui s'écoule, en ce qui concerne les activités du Conseil, entre le moment où celui-ci reçoit une requête et le moment où il rend sa décision.

D. Perspective de planification

1. Contexte

Durant l'année 1983 le nombre réduit de requêtes en accréditation indiquait que les syndicats menaient moins de campagnes de syndicalisation, mais cette situation semble s'être renversée. Cette reprise s'accompagnait d'une augmentation du genre de plaintes de pratique déloyale de travail normalement associées aux campagnes de syndicalisation. En outre, le nombre de plaintes alléguant un manquement au devoir de représentation juste de la part d'un syndicat demeure élevé. Nous avons également noté que les employeurs sont actuellement plus disposés à renvoyer les décisions du Conseil aux tribunaux afin de les faire réviser. Les tentatives de la part d'employés membres de certaines unités de négociation importantes de changer d'agent négociateur constituent un autre facteur important. Il est for difficile de prévoir l'ampleur de ce genre d'activité, mais il s'agit d'affaires complexes où un syndicat tente de supplanter un agent négociateur accrédité en place.

Les prévisions révisées relativement au nombre de nouvelles affaires pour 1983-1984 ont été fixées à 850, soit une augmentation de 37 1/2% par rapport à l'année précédente. Le climat des relations industrielles est incertain, mais étant donné que nous ne sommes au courant d'aucun facteur apte à influer sur le volume de travail, nous avons fondé nos prévisions pour l'année 1984-1985 sur le

chiffre approximatif de 850 affaires. Nous n'avons pas prévu de marge pour des modifications possibles à la législation susceptibles d'avoir des conséquences sur les ressources dont le Conseil aura besoin afin de respecter son mandat.

2. Initiatives

Nous nous proposons de nommer un vice-président de plus et d'engager deux autres agents pour les régions afin de réduire le cumulatif qui est allé jusqu'à dépasser le nombre de 300 affaires l'années précédente et de faire face à une augmentation du volume des nouvelles affaires. Nous espérons également que les postes d'agent, soit un à Halifax et un à Toronto, serviront à réduire un volume de travail sans cesse croissant dans ces deux régions en raison de deux facteurs: le maintien du programme de décentralisation et le fait que les régions s'occupent elles-mêmes de leurs dossiers dans la mesure du possible. Nous ne nous attendons pas à ce que d'autres initiatives en vue d'améliorer le rendement requièrent des ressources additionnelles.

3. Efficacité du Programme

Vu la nature des activités du Conseil, ces dernières ne se prêtent pas à une évaluation précise de leur efficacité. Toutefois, elles font l'objet d'un examen constant de la part d'entités extérieures, comme les associations d'employeurs, les syndicats et la communauté juridique et universitaire. Par exemple, le Conseil a fait l'objet d'une longue étude de la Commission de réforme du droit. De plus les décisions du Conseil peuvent être révisées par la Cour fédérale du Canada.

4. Données sur le rendement et justification des ressources

Dans l'exercice de son rôle principal, le Conseil a le pouvoir de s'occuper de plus de 30 catégories de requêtes et de plaintes. Étant donné ce fait, la charge de travail en ce qui concerne chacune de ces catégories varie considérablement. Toutefois, la majeure partie de la charge de travail a trait à l'accréditation et à la révision de l'accréditation des syndicats en tant qu'agents négociareurs, aux plaintes relatives à des pratiques déloyales de travail, ainsi qu'aux grèves ou aux lock-out illégaux. Le tableau 3 montre le nombre total réel et prévu de requêtes dans toutes les catégories, le délai de traitement moyen (en jours) et le cumulatif à la fin de chaque exercice financier.

Le Conseil, dans sa forme actuelle, n'a reçu au cours de la première année d'activité que 25 plaintes de pratique déloyale de travail, soit 8% de sa charge de travail. Les plaintes se distinguent des autres affaires liées aux droits de négociation par le fait que le Conseil doit tenir une audition pour les trancher si celles-ci ne sont ni réglées ni retirées. En 1978, les plaintes représentaient 22% du volume des affaires. Cette même année, le Code a été modifié de façon à prévoir les plaintes alléguant un manquement au devoir de représentation juste de la part des agents négociateurs. Le nombre de plaintes a atteint 41% des affaires au cours de l'année suivante et, depuis, se situe aux alentours de 35 ou 40 pour cent

du volume des affaires. Il est plus difficile de régler, par le biais de la médiation, les plaintes portant sur le devoir de représentation juste, auxquelles sont mêlées trois parties; par ailleurs, elles nécessitent beaucoup de jours d'audition. En 1979-1980, ce genre de plaintes se chiffrait à 28, tandis qu'en 1982-1983, il dépassait 100. En outre, elles ont grandement contribué à accroître le cumulatif inacceptable qui touche toute genre d'affaires et continueront de le faire puisque nous prévoyons recevoir plus de 100 plaintes par années dans un proche avenir.

Tableau 3: Nombre de requêtes reçues, délai moyen de traitement (en jours) et cumulatif

	Réel			Prévu	
	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985
Nombre de requêtes reçues	743	679	618	850	850
Délai de traitement moyen	127	129	114	120	120
Cumulatif	334	188	248	367	367
Total (%)	32.4%	18.5%	30.7%	35.9%	35.9%

Le nombre de requêtes traitées par année-agent et le nombre de décisions rendues par année-personne du Conseil sont deux indicateurs clés du rendement. Ces indicateurs paraissent au tableau 4.

Tableau 4: Mesures du rendement réel et prévu

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985
Requêtes traitées par année-agent	41	42	39	50	50
Décisions rendues par années-personnes du Conseil	8.0	9.2	5.9	7.6	7.6

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article

1. Dépenses par article

Tableau 5: Dépenses par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Réelles 1982-1983
Personnel			
Traitements et salaires	3,754	3,532	3,068
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	488	460	481
	4,242	3,992	3,549
Biens et services			
Transports et communications	562	456	546
Information	90	84	88
Services professionnels et spéciaux	426	247	326
Location	68	86	85
Achat de services de réparation et d'entretien	11	3	10
Services publics, fournitures et approvisionnements	151	172	137
Toutes autres dépenses	18	25	16
	1,326	1,073	1,208
Total des dépenses de fonctionnement	5,568	5,065	4,757
Capital	6	6	20
Total des dépenses	5,574	5,071	4,777

2. Dépenses en personnel

Tableau 6: Années-personnes autorisées et provision pour le traitement

	Années-personnes autorisées			Échelle de traitement actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1984-1985
	84-85	83-84	82-83		
Direction	17	17	13	47,960 - 93,040	71,047
Scientifique et professionnelle	4	4	3	13,609 - 85,140	33,288
Administration et service extérieur	34	33	34	12,158 - 63,097	38,319
Technique	1	1	1	10,719 - 60,686	27,792
Soutien administratif	45	43	45	12,034 - 35,362	21,443

La colonne des années-personnes présente la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et reclassifications, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

B. Analyse des coûts

Tableau 7: Coût du Programme (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1984-1985	Ajouter autres coûts	Coût total	Total 1983-1984
Conseil canadien des relations du travail	5,574	1,327	**6,901**	5,780

Les autres coûts de $1,327,000 sont répartis comme suit:

	(en milliers de dollars)
• Locaux fournis gratuitement par le MTP	1,229
• Émission de chèques par le MAS	20
• Versement de primes d'assurance par le SCT	78